

Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi di PT. Angkasa Pura Solusi

Hadyati Harras¹, Endah Finatariani²

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01046@unpam.ac.id¹, dosen01488@unpam.ac.id²

Submitted: 11th Aug 2023 | **Edited:** 03rd Nov 2023 | **Issued:** 01st Dec 2023

Cited on: Harras, H., & Finatariani, E. (2023). Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi di PT. Angkasa Pura Solusi. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 470-478.

Abstract

Increasing employee productivity is a crucial aspect in achieving organizational success. PT. Angkasa Pura Solusi, as a solution provider entity in the aviation industry, is committed to improving employee performance. Therefore, this research aims to explore and analyze the role of work discipline and compensation in increasing employee productivity in this company. This research uses a quantitative approach with surveys as the main data collection method. The research sample involved employees from various departments at PT. Angkasa Pura Solusi. Questionnaires are used to collect data regarding the level of work discipline, perceptions of compensation, and employee productivity levels. Descriptive statistical analysis and regression are used to analyze data and identify causal relationships between variables. The results of this research illustrate a significant relationship between work discipline and satisfaction with employee productivity at PT. Angkasa Pura Solusi. Factors such as obedience, work facilities, and quality of work output play a key role in increasing employee productivity. These findings provide a basis for companies to strengthen human resource management strategies to increase productivity in a sustainable manner.

Keywords: Employee Productivity; Work Discipline; Compensation; Human Resource Management; PT. Angkasa Pura Solusi

Abstrak

Peningkatan produktivitas karyawan merupakan aspek krusial dalam mencapai kesuksesan organisasi. PT. Angkasa Pura Solusi, sebagai entitas penyedia solusi di industri penerbangan, berkomitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei sebagai metode pengumpulan data utama. Sampel penelitian melibatkan karyawan dari berbagai departemen di PT. Angkasa Pura Solusi. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai tingkat disiplin kerja, persepsi terhadap kompensasi, dan tingkat produktivitas karyawan. Analisis statistik deskriptif dan regresi digunakan untuk menganalisis data dan mengidentifikasi hubungan kausal antar variabel. Hasil penelitian ini menggambarkan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja

dan kompensasi dengan produktivitas karyawan di PT. Angkasa Pura Solusi. Faktor-faktor seperti ketaatan, fasilitas kerja, dan kualitas hasil kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini memberikan dasar bagi perusahaan untuk memperkuat strategi manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Produktivitas Karyawan; Disiplin Kerja; Kompensasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; PT. Angkasa Pura Solusi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan. Produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasional yang mencakup disiplin kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan (Azhar, et al., 2020). PT. Angkasa Pura Solusi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi pengelolaan bandar udara, tidak terkecuali dari tantangan untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya di pasar.

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya tergantung pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga pada kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Agustini & Dewi, 2019). Disiplin kerja mencakup aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, memahami sejauh mana tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Angkasa Pura Solusi dapat memberikan wawasan yang berharga dalam upaya meningkatkan produktivitas.

Pentingnya disiplin kerja dikemukakan oleh Tilaar, et al. (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketepatan waktu ini sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan dan menghindari keterlambatan dalam pemenuhan target atau proyek. Hasil penelitian Ardiansyah, et al. (2020) juga menjelaskan, disiplin kerja juga mencakup kemampuan karyawan untuk patuh terhadap prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mematuhi aturan dan prosedur biasanya memberikan kontribusi yang lebih konsisten dan dapat diandalkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi operasional.

Di sisi lain, kompensasi juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan berkontribusi maksimal. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi sejauh mana sistem kompensasi di PT. Angkasa Pura Solusi mendorong motivasi dan produktivitas karyawan.

Butar & Nuridin (2022) dalam penelitiannya menunjukkan, bahwa kesejahteraan finansial karyawan, yang tercermin dalam kompensasi yang memadai, dapat meningkatkan tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil melalui kompensasi

cenderung memiliki sikap yang lebih positif, yang dapat meningkatkan produktivitas mereka. Lebih lanjut Indrawati, et al. (2018) menambahkan, tingkat kompensasi yang sesuai dan adil memiliki dampak langsung pada tingkat motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik cenderung lebih termotivasi untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan mereka.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan kausal antara disiplin kerja dan sistem kompensasi dengan produktivitas karyawan di PT. Angkasa Pura Solusi. Temuan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan untuk mengoptimalkan strategi pengelolaan sumber daya manusia, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan produktivitas. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam menghadapi tantangan bisnis dan memperkuat posisi PT. Angkasa Pura Solusi di pasar.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Hal ini mencakup keteraturan, ketertiban, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif (Tanjung & Mardiyah, 2023). Berikut beberapa aspek penting yang terkait dengan disiplin kerja (Larasati, 2018):

1. Ketepatan Waktu. Disiplin kerja melibatkan kemampuan untuk tiba dan berangkat dari tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Karyawan yang disiplin akan menghormati waktu dan tidak menimbulkan keterlambatan yang dapat mengganggu kelancaran proses kerja.
2. Ketelitian dan Kualitas Kerja. Disiplin kerja juga mencakup kualitas kerja yang tinggi dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang disiplin akan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dan menghindari kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.
3. Kepatuhan Terhadap Aturan Perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan patuh terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Mereka akan menghindari pelanggaran aturan, seperti absensi tanpa izin, penggunaan fasilitas perusahaan secara tidak benar, atau tindakan lain yang melanggar norma perusahaan.
4. Tanggung Jawab Pribadi. Disiplin kerja mencakup tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan yang diemban. Karyawan yang disiplin akan mengakui dan bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawabnya, serta berusaha untuk menyelesaikannya dengan sebaik mungkin.
5. Kerjasama Tim. Disiplin kerja juga mencakup kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Karyawan yang disiplin akan memahami pentingnya berkontribusi secara positif dalam tim dan menghormati rekan kerja.
6. Self-Management: Kemampuan untuk mengelola diri sendiri, termasuk manajemen waktu, prioritas, dan efisiensi pribadi, juga merupakan bagian dari disiplin kerja.

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada semua bentuk penggantian atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi (Hidayah & Betty, 2019). Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga berbagai bentuk imbalan lainnya yang dapat mencakup tunjangan, bonus, asuransi kesehatan, cuti tahunan, dan manfaat lainnya. Tujuan dari sistem kompensasi adalah untuk memotivasi, mempertahankan, dan memuaskan karyawan, sekaligus memastikan bahwa perusahaan dapat menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik (Hayatun & Ernawati, 2022). Berikut beberapa elemen penting yang terkait dengan konsep kompensasi (Larasati, 2018):

1. Gaji atau Upah. Ini adalah bentuk kompensasi utama yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Gaji dapat disesuaikan dengan berbagai faktor, termasuk pengalaman, keterampilan, dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Contohnya meliputi tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan perumahan, dan lain sebagainya.
3. Bonus. Bonus adalah bentuk imbalan berdasarkan pencapaian tertentu atau kinerja luar biasa. Bonus bisa bersifat tahunan, kuartalan, atau terkait dengan proyek tertentu.
4. Manfaat Karyawan. Ini mencakup manfaat seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti tahunan, cuti sakit, dan pensiun. Manfaat ini dirancang untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada karyawan.
5. Program Keseimbangan Kerja-Hidup. Beberapa perusahaan menawarkan kebijakan kerja fleksibel, waktu kerja yang lebih pendek, atau opsi kerja jarak jauh sebagai bentuk kompensasi untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
6. Kesempatan Pengembangan Karir. Peningkatan keterampilan, pelatihan, dan peluang pengembangan karir juga dapat dianggap sebagai bentuk kompensasi, karena membantu karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merujuk pada seberapa efisien dan efektif seseorang atau sebuah tim dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan output yang diinginkan dalam suatu periode waktu tertentu. Produktivitas sangat penting dalam dunia bisnis dan organisasi karena berkaitan langsung dengan efisiensi, kualitas, dan keberlanjutan operasional. Berikut beberapa aspek kunci yang terkait dengan produktivitas kerja (Larasati, 2018):

1. Output yang Dihasilkan. Produktivitas diukur dengan melihat seberapa banyak hasil atau output yang dihasilkan oleh karyawan atau tim dalam suatu periode waktu. Output ini dapat berupa barang, jasa, atau pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Waktu dan Sumber Daya yang Digunakan. Produktivitas juga mempertimbangkan seberapa efisien waktu dan sumber daya digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Semakin sedikit waktu dan sumber

daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

3. Kualitas Hasil. Produktivitas yang baik tidak hanya berkaitan dengan kuantitas tetapi juga dengan kualitas hasil. Kualitas pekerjaan yang baik meningkatkan nilai dari output yang dihasilkan.
4. Penggunaan Teknologi dan Alat Bantu. Penerapan teknologi dan alat bantu yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja. Automatisasi, perangkat lunak produktivitas, dan perkakas modern dapat membantu meningkatkan efisiensi proses kerja.
5. Tingkat Keterlibatan Karyawan. Keterlibatan karyawan memiliki dampak signifikan pada produktivitas. Karyawan yang merasa terlibat dan termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih cerdas.
6. Kemampuan Manajemen. Manajemen yang efektif dalam merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan proses kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
7. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.
8. Faktor Lingkungan Kerja. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, keamanan, dan dukungan sosial juga dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Berikut ini metode penelitian yang digunakan, di antaranya:

1. Prinsip penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif
2. Metode penelitian menggunakan asositif kausal
3. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda
4. Data penelitian dikumpulkan dengan cara primer melalui penyebaran kuesioner
5. Sampel penelitian adalah karyawan PT. Angkasa Pura Solusi yang berjumlah 60 orang, dipilih berdasarkan teknik sampel acak sederhana. Secara keseluruhan jumlah populasi adalah 150 orang, namun dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin pada drajat kepercayaan 10% diperoleh jumlah sampel 60 orang.
6. Data penelitian adalah jawaban responden atas sejumlah pertanyaan (kuesioner) berupa angka dengan menggunakan kategorisasi pendapat skala Likert.
7. Uji statistik terdiri dari uji deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner, dapat disimpulkan bahwa secara umum, disiplin kerja karyawan tergolong baik dengan rata-rata skor 3.73. Angka ini mencerminkan tingkat kedisiplinan yang positif di antara para karyawan. Lebih lanjut, indikator disiplin kerja yang dinilai paling baik adalah taat pada aturan dengan rata-rata skor 3.90. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan

cenderung patuh terhadap kebijakan dan aturan yang berlaku di tempat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur.

Namun demikian, terdapat catatan terkait indikator ketepatan waktu yang mendapatkan skor 3.20, menandakan bahwa aspek ini memiliki tingkat kepatuhan yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini bisa menandakan adanya potensi area perbaikan terkait manajemen waktu atau sistem pengaturan jadwal kerja. Oleh karena itu, organisasi dapat mempertimbangkan untuk memberikan perhatian lebih pada aspek ketepatan waktu dalam upaya meningkatkan tingkat keseluruhan disiplin kerja karyawan, mungkin melalui pelatihan, monitoring, atau perbaikan prosedur kerja yang relevan.

Analisis Deskriptif Jawaban Responden tentang Kompensasi

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner, persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi dianggap baik secara keseluruhan, dengan rata-rata skor sebesar 3.72. Indikator kompensasi yang dinilai paling baik oleh responden adalah fasilitas kerja, yang memperoleh rata-rata skor tertinggi sebesar 4.15. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan penilaian positif terhadap fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, seperti ruang kerja, perkantoran, atau sarana pendukung lainnya. Kesejahteraan karyawan dalam hal fasilitas kerja dapat dianggap sebagai faktor positif dalam membangun kepuasan dan kesejahteraan di tempat kerja.

Meskipun demikian, terdapat catatan terkait indikator gaji yang memperoleh skor 3.37, menandakan bahwa persepsi terhadap aspek ini cenderung lebih rendah dibandingkan dengan aspek kompensasi lainnya. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengevaluasi struktur gaji mereka, memastikan bahwa gaji yang ditawarkan sesuai dengan standar industri dan memberikan keadilan kepada karyawan. Peninjauan kembali sistem kompensasi, komunikasi yang efektif terkait kebijakan gaji, dan penyelarasan dengan harapan karyawan dapat menjadi langkah-langkah yang bermanfaat untuk meningkatkan persepsi karyawan terhadap indikator gaji dan secara keseluruhan memperkuat strategi kompensasi perusahaan.

Analisis Deskriptif Jawaban Responden tentang Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipersepsikan sebagai baik dengan rata-rata skor sebesar 3.84. Tingkat produktivitas yang positif ini mencerminkan efisiensi dan kualitas kerja yang memuaskan dari para karyawan. Lebih khusus, indikator kualitas hasil kerja mencapai rata-rata skor tertinggi sebesar 4.15, menunjukkan bahwa karyawan dianggap memiliki tingkat kompetensi dan standar kualitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini bisa diartikan bahwa pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dianggap memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi.

Meskipun demikian, terdapat catatan terkait indikator efisiensi yang memperoleh skor 3.35, menandakan bahwa ada persepsi yang lebih rendah terkait efisiensi kerja karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terkait proses kerja dan sistem manajemen yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan efisiensi. Mungkin ada peluang untuk memperkenalkan metode kerja yang lebih efisien, memastikan alokasi sumber daya yang optimal, atau memberikan pelatihan yang relevan untuk

meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Fokus pada aspek efisiensi ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Angka signifikansi sebesar 0.00 yang kurang dari tingkat signifikansi umumnya yang ditetapkan sekitar 0.05, menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah signifikan secara statistik. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa pengaruh yang diamati tidak terjadi secara kebetulan, melainkan mencerminkan hubungan yang sebenarnya di antara kedua variabel tersebut.

Selanjutnya, nilai estimasi regresi sebesar 0.465 memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh perubahan disiplin kerja terhadap perubahan produktivitas kerja. Dalam hal ini, nilai positif menandakan bahwa kenaikan disiplin kerja berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Dengan memahami hubungan ini, organisasi atau manajemen sumber daya manusia dapat lebih baik mengakomodasi atau memotivasi peningkatan tingkat disiplin kerja karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas secara keseluruhan (Rusni, 2020). Hasil ini dapat memberikan dasar untuk pengembangan strategi atau kebijakan yang lebih terfokus pada meningkatkan disiplin kerja sebagai salah satu upaya meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi.

Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji regresi menyiratkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja. Angka signifikansi sebesar 0.00 yang kurang dari tingkat signifikansi umumnya (0.05) menandakan bahwa hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja adalah signifikan secara statistik. Dengan kata lain, temuan ini memberikan dasar untuk menyimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kemungkinan bahwa hubungan ini terjadi secara kebetulan sangat rendah.

Selanjutnya, nilai estimasi regresi sebesar 0.448 menyajikan informasi tentang seberapa besar pengaruh perubahan dalam variabel kompensasi terhadap perubahan dalam produktivitas kerja. Dengan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam tingkat kompensasi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi atau manajemen sumber daya manusia dapat menggunakan temuan ini untuk merancang kebijakan kompensasi yang lebih memotivasi dan mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Pengertian akan hubungan positif ini dapat digunakan sebagai landasan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, dengan mengakui peran penting kompensasi dalam mencapai tujuan produktivitas organisasi (Efendi & Utami, 2022).

Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi sebesar 0.00 yang kurang dari tingkat signifikansi umumnya (0.05) menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang

signifikan secara statistik dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat disiplin kerja dan besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dianggap sebagai prediktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja secara nyata (Ika & Sitompul, (2022; Maya, et al., 2015).

Lebih lanjut, nilai F hitung sebesar 45,292 yang lebih besar dari nilai F tabel 2,770 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Ini menegaskan bahwa variabel-variabel yang diuji bersama-sama secara signifikan mempengaruhi variabilitas dalam produktivitas kerja. Selain itu, nilai kontribusi sebesar 60% mengindikasikan bahwa model regresi mampu menjelaskan sekitar 60% variasi dalam produktivitas kerja. Hasil ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang seberapa baik model ini dapat menjelaskan perubahan dalam produktivitas kerja berdasarkan disiplin kerja dan kompensasi (Adrian, et al., 2023). Dengan demikian, organisasi dapat menggunakan temuan ini untuk mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memainkan peran yang signifikan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Temuan pertama menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.465. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik. Temuan kedua mengonfirmasi bahwa kompensasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.448. Ini menegaskan bahwa besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan hasil kerja mereka. Temuan terakhir, mengenai pengaruh simultan disiplin kerja dan kompensasi, menunjukkan bahwa keduanya bersama-sama memiliki dampak yang signifikan, menjelaskan sekitar 60% variasi dalam produktivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dan kebijakan perusahaan dapat memperoleh wawasan berharga dari temuan ini untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D. P., Rosyafah, S., & Widyaningrum, M. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Jembatan Nusantara Surabaya. *Indonesian Journal of Management Science*, 2(1), 35-41.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Butar, P. P. B., & Nuridin, H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Efendi, A., & Utami, E. (2022). Bagaimana kompensasi memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan. *KINERJA*, 19(3), 487-496.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Hidayah, N., & Betty, N. (2019). Pengaruh Delegation Authority, Kompensasi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Dewi Permata Perkasa. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 78-99.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 3(09), 22-29.
- Indrawati, I., Baharuddin, B., & Buyung, B. (2018). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Maya, M., Mandey, S., & Tumade, P. (2015). Analisis disiplin, kompensasi, lingkungan kerja, pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di pt. pln (persero) wilayah suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Rusni, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 42-54.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).